

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MADU NUSANTARA MEDAN

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.Ak)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

Nama : SITI RATNA DEWI
NPM : 1505160803
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Penitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 14 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : SITI RATNA DEWI
NPM : 1505160803
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MADU NUSANTARA MEDAN

Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

(Dr. JUPRIZEN, SE, M.Si)

Penguji II

(IRMA CHRISTIANA, SE, MM)

Pembimbing

(ZULASPAN TUPTI, SE, M.Si)

Ketua

(JE JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : SITI RATNA DEWI

NPM : 1505160803

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MADU NUSANTARA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
Skripsi

Medan, Maret 2019

Pembimbing

ZULASPAN TUPTI, SE., M.Si

Diketahui/Ditujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

H.JANURI, SE., M.M., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : SITI RATNA DEWI
NPM : 15 05 160803
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya berscdia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 21 Desember 2018
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : SITI RATNA DEWI
N.P.M : 1505160803
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MADU NUSANTARA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
26/11/19	- Identifikasi di putar	f	
10/12/19	- Rumus masalah di putar	f	
07/12/19	- Hipotesis di putar	f	
10/12/19	- Populasi dan Sampel	f	
11/12/19	- Metodologi Penelitian	f	
13/12/19	- Teknik pengambilan data	f	
13/12/19	- Teknik 2 by 2 Medan	f	
13/12/19	- rumus pengujian di putar	f	
	- Aca outline proses Bimbingan		

Pembimbing Skripsi

ZULASPAN TUPTI, SE, M.Si

Medan, Maret 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

ABSTRAK

Siti Ratna Dewi (NPM : 1505160803) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan. Skripsi, 2019. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.

Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktifitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Adapun tujuan penelitian ini : untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan.

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan Asosiatif dan pendekatan Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 68 karyawan, sedangkan sample yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik interview awal (wawancara) dan kuesioner (angket). Penelitian ini menggunakan teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Analisis Linear Berganda, Uji t, Uji f, dan Koefisien Determinasi. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS versi 22.00 for *windows*.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja secara persial mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-nya kepada kita semua sehingga kita dapat berfikir dan merasakan segalanya. Satu dari sekian banyak nikmat-nya adalah mempunyai penulis dalam menyelesaikan skripsi sebagaimana mestinya, dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana Sarjana/Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tak lupa shalawat beiring salam penulis sampaikan kepada Nabi kita Rasulullah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa manusia dari alam kegelapan menuju alam benderang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun proposal penelitian ini.

1. Kepada kedua orang tua penulis Ayahanda Sulaiman Harun dan Ibunda tercinta Juraidah serta kakak saya Siti Rahma Sari yang telah memberikan curahan kasih sayang dan perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus sehingga penulis mampu menyelesaikan Proposal ini dengan penuh semangat dan tanggung jawab.

2. Kepada Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, Msi, selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin,SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Zulaspan Tupti SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah menyediakan waktunya untuk membimbing, memberikan arahan, dan perhatian sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak Samhati Laia SE selaku Manajer pada PT Madu Nusantara Medan yang telah membantu dan membimbing saya untuk melakukan riset sehingga dan menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada teman seperjuangan Citra, Yuyun, Duwi, Ade, Fadila, Aris, Hanifah, Vemila yang selalu membantu dan mendukung untuk menyelesaikan Skripsi ini.

Akhir dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu, dengan hati yang lapang dan dengan tangan terbuka penulis siap menerima kritik dan saran yang dapat membangun. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua. amin

Wassalamu'alaikumWr.Wb

Medan, Maret 2019

Penulis

SITI RATNA DEWI

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
1. Batasan Masalah.....	4
2. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja Karyawan.....	7
a. Pengertian Kinerja.....	7
b. Faktor- Faktor Kinerja.....	8
c. Indikator Kinerja	14
2. Kepuasan Karyawa	15
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
b. Faktor-faktor Kepuasan kerja.....	16
c. Indikator Kepuasan Kerja	19
3. Komitmen Organisasi	20

a. Pengertian Komitmen Organisasi.....	20
b. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi.....	20
c. Indikator Komitmen Organisasi	21
B. Kerangka Konseptual	22
C. Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. Pendekatan Penelitian	26
B. Defenisi Operasional	26
C. Tempan dan Waktu Penelitian	28
D. Populasi dan Sampel	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik Analisis Data	36
1. Metode Regresi Linear Berganda.....	36
2. Uji Asumsi Klasik	37
3. Uji Signifikansi (Uji t).....	38
4. Uji Signifikansi (Uji f).....	39
5. Uji Determinasi	40
BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Hasil Penelitian.....	42
1. Deskripsi hasil penelitian.....	42
2. Identitas Responden	43
3. Deskripsi Variabel penelitian.....	46
a) Deskripsi Kepuasan Kinerja.....	46
b) Deskripsi Komitmen Organisasi	49
c) Deskripsi Kinerja Karyawan	51
4. Uji Asumsi Klasik.....	55

a) Uji Normalitas	55
b) Uji Multikolinearitas	57
c) Uji Heterokedastisitas	58
5. Regresi Linear Berganda.....	60
6. Uji Hipotesis	62
a) Uji secara Persial (Uji T).....	62
b) Uji Simultan (Uji F)	64
7. Koefisien Determinasi (R-Square).....	65
B. Pembahasan.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel III-1	Defenisi Operasional	27
Tabel III-2	Waktu Penelitian	28
Tabel III-3	Skala Likert	30
Tabel III- 4	Uji Validitas untuk variabel Kepuasan Kerja	32
Tabel III- 5	Uji Validitas untuk variabel Komitmen Organisasi.....	33
Tabel III- 6	Uji Validitas untuk variabel Kinerja Karyawan	34
Tabel III- 7	Uji Reabilitas Instrumen	35
Tabel IV-1	Instrumen Skala Likert.....	42
Tabel IV-2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel IV-3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel IV-4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel IV-5	Skor angket untuk variabel Kepuasan Kerja	46
Tabel IV-6	Skor angket untuk variabel Komitmen Organisasi	49
Tabel IV-7	Skor angket untuk variabel Kinerja karyawan.....	51
Tabel IV-8	Uji multikolineatitas.....	58
Tabel IV-9	Hasil Pengujian Regresi Berganda.....	60
Tabel IV-10	Hasil Uji t.....	63
Tabel IV-11	Hasil Uji F.....	65
Tabel IV-12	Koefisien Determinasi (R-Square).....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Kerangka Konseptual	23
Gambar II-2	Kerangka Konseptual	23
Gambar II-3	Kerangka Konseptual	24
Gambar III-1	Kreteria Pengujian Hipotesis	39
Gambar III-2	Kreteria Penguji Hipotesis	40
Gambar IV-1	Uji Normalitas dengan Grafik Histogram	55
Gambar IV-2	Uji Normalitas dengan Grafik Normal P-P Plot	56
Gambar IV-3	Uji Heterokedastisitas dengan Grafik Scatterplot	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tanpa individu yang memiliki keahlian atau kompeten, maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuan (Yusuf, 2015, hal 25).

Sumber daya manusia adalah orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang berkerja untuk organisasi. Sumber-sumber lainnya hanya dapat diperoleh dan berfungsi jika organisasi mempunyai SDM yang berkualitas (Wirawan, 2015, hal. 2).

Keberhasilan sebuah perusahaan tergantung bagaimana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Salah satu sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia, dikatakan demikian karena manusia merupakan tokoh sentral dalam perusahaan (Sulistiyani, 2017).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa besar kemauan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Suryadiningrum dkk, 2014).

Banyak faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia memiliki kinerja yang unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi, antara lain kepuasan kerja dan komitmen organisasional, dimana Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal pula. Sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah, menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk. Mereka menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, dan ini akan sangat berdampak bagi perusahaan (Changgriawan, 2017).

Kepuasan kerja juga memiliki arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapat kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan (Sobirin & Maufur, 2017).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. komitmen organisasi dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja karena komitmen organisasi mencerminkan sikap positif individu pada organisasi. Sikap ini memotivasi seseorang untuk berperilaku positif untuk menjadi disiplin dalam bekerja, untuk memenuhi aturan dan kebijakan organisasi, untuk

menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan meningkatkan tingkat pencapaian seseorang (Putrana dkk, 2016).

Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan maka karyawan tersebut akan loyal pada perusahaan dan mereka akan selalu bertahan dalam perusahaan dengan berbagai kondisi yang ada (Sari, 2015).

Berdasarkan penelitian awal yang penulis dilakukan di PT. Madu Nusantara terdapat beberapa masalah. Permasalahan yang terjadi di PT. Madu Nusantara yaitu Menurunnya kinerja karyawan ini dikarenakan Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, Ini disebabkan rasa ketidakpuasan karyawan dalam berkerja faktor ini dikarenakan gaji atau upah yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan, tidak hanya masalah gaji atau upah tetapi PT. Madu Nusantara memiliki masalah lainnya seperti rendahnya komitmen organisasional karyawan PT. Madu Nusantara terhadap perusahaan, hal ini ditandai dengan penurunan tanggungjawab terhadap kewajibannya di perusahaan, Dampak dari semua fenomena ini adalah kecenderungan penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan pada penjelasan-penjelasan diatas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT. Madu Nusantara yang telah dijelaskan diatas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Menurunnya kinerja karyawan ini dikarenakan Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sendiri Pada PT. Madu Nusantara Medan.
2. Adanya ketidakpuasan karyawan atas gaji atau upah yang diterima karna tidak sesuai dengan yang diharapkan pada PT. Madu Nusantara Medan.
3. Rendahnya komitmen organisasional karyawan pada PT. Madu Nusantara terhadap perusahaan, hal ini ditandai dengan penurunan tanggungjawab terhadap kewajibannya diperusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk memfokuskan dan memperkecil batasan masalah sehingga tidak menyimpang dari yang diinginkan, dan mengingat keterbatasan kemampuan penulis, maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Madu Nusantara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara ?
- b. Apakah ada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara ?
- c. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak universitas /perusahaan dalam merumuskan kebijakan pada PT. Madu Nusantara khususnya tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis.

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian selanjutnya.

c. Manfaat Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis dan sebagai pengembangan penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Teori Kinerja karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus di ketahui dan di konfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi,serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Noor, 2013, hal.270).

Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktifitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi (Noor, 2013, hal. 271).

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012, hal. 95).

Kinerja adalah hasil Kerja yang dapat dicapai oleh seseorang antara kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018, hal. 85).

Menurut pengertian diatas, kinerja disamakan dengan hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja yang dicapai seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dapat dilihat dari segi kualitas yang diraskan perusahaan dimasa sekarang dan yang akan datang, ini dapat dilihat dari segi kualitasnya pada saat karyawan tersebut melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya.

b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu :

1) Kemampuan.

Kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan phisik.

2) Motivasi.

Suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya untuk mencapai apa yang diinginkan.

3) Dukungan yang diterima.

Dukungan yang diterima dapat memberikan kenyamanan fisik dan psikologis kepada individu dapat dilihat dari bagaimana dukungan yang diterima mempengaruhi kejadian dan efek dari keadaan kecemasan.

4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan.

keberadaan pekerjaan yang dilakukan juga sangat mendorong bagi perusahaan, karena jika keberadaan dalam pekerjaan tersebut tidak dipastikan maka kinerja karyawan menurun.

5) Hubungan karyawan dengan organisasional.

Hubungan karyawan dengan organisasional tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja karyawan (Noor, 2013, hal. 280).

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya artinya dengan

mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan dan mempengaruhi kinerja.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjelaskan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat memengaruhi kinerja karyawannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan memengaruhi kinerja seseorang.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh

penuh tanggung jawab jadi hasil pekerjaannya baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini dapat mempengaruhi kinerja yang buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

5) Motivasi kerja

Merupakan kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas atau tanggung jawab yang diberikannya sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintah oleh atasannya. Hal ini akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan. Demikian pula ketika perilaku pemimpin tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawanya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atas perasaan atau seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Karyawan merasa senang dan gembira atas hasil pekerjaannya.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di lingkungan sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk dapat tetap bekerja di dalam perusahaan tempatnya bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan di dalam kondisi yang kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. komitmen juga bisa di artikan sebagai kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain komitmen merupakan keputusan untuk berkerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak menepati janji atau kesepakatan yang telah di buatnya

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh, disiplin kerja dalam hal ini dapaan berupa waktu misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin atas kerja dang telah di perintahkan (Kasmir, 2016, hal 189).

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa setiap perusahaan akan selalu berusaha agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Oleh karena itu maka usaha peningkatan harus dilakukan oleh semua jajaran perusahaan dan diterapkan dalam setiap pelaksanaan tugasnya.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diukur dalam beberapa hal. Ukuran tersebut mencerminkan besar kecilnya kinerja.

- 1) Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan.
- 2) Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.
- 3) Sebagai Ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- 4) Suatu informasi operasional yang berupa indikasi yang mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas (Moeheriono, (2012, hal. 108).

Adalima indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu :

1) Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas(mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu .

2) Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dengan dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

6) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atas kerukun antar karyawan dan antar pimpinan (Kasmir, 2017, hal. 204).

Berdasarkan pengertian, faktor yang mempengaruhi, indikator, penilaian kerja yang dikemukakan diatas, bahwa kinerja karyawan haruslah diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap perusahaan dimana suksesnya perusahaan itu dilakukan oleh manajemen kinerja.

2. Teori Kepuasan kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja sangat berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Karena jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2009, hal. 74).

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak pekerjaan mereka (Afandi, 2018, hal. 73).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Yusuf, 2015, hal. 279).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, apakah ia menyenangi pekerjaan itu atau tidak (Tritna, 2016, hal. 110).

Maka dari situ dapat disimpulkan kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting. Baik dari sisi pekerjaan maupun dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana kepemimpinan yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan mengutamakan pekerjaannya dari balas jasa.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.

3) Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

5) Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik (Afandi, 2018, hal. 75).

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempat pekerjaannya.
- 2) Faktor Ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya (Zainal dkk, 2015, hal. 623).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Kerja yang secara mental menantang. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka.
- 2) Gajaran yang pantas. Setiap karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan profesi yang adil dan sesuai dengan pengharapan mereka.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan pribadi yang memudahkan mengerjakan tugas dengan baik.
- 4) Rekan kerja yang mendukung. Mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantarkan kepuasan kerja yang meningkat.
- 5) kesesuaian kepribadian pekerjaan. Orang tipe kepribadiannya sama dengan pekerjaan yang mereka pilih (Triatna, 2016, hal. 111).

Dari uraian diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa faktor-faktoryang mempengaruhi kepuasan kerja adalah perlengkapan dan fasilitas suasana kerja dan lingkungan tempat bekerja.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja tentu berbeda-beda karena setiap individual berbeda-beda standar kepuasan antar karyawan dengan karyawan lainnya..

Adapun Indikator-indikator Kepuasan kerja Sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan.

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah.

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Promosi.

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan

4) Pengawas.

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan kerja.

Teman -teman kepada siapa seseorang senantiasa berintraksi dalam pelaksanaan pekerjaan (Afandi, 2018, hal. 82).

Indikator-indikator dari kepuasan kerja sebagai berikut:

1) Menyenangi pekerjaannya.

2) Mencintai pekerjaannya.

3) Moral kerja.

4) Kedisiplinan.

5) Prestasi kerja (Munawirsyah, 2017).

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan pendorong modal kedisiplinan dan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

3. Teori Komitmen Organisasional

a. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan dimasa depan (Wibowo, 2014, hal. 429).

Komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2014, hal. 429).

Komitmen organisasi pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk meningkatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi (Wibowo, 2015, hal. 165).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah “sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitment Organisasional

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor personal
- 2) Faktor organisasional, dan

3) Faktor yang bukan dari dalam organisasi (Sopiah, 2018, hal. 164).

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

1) Faktor yang berasal dalam diri individu (faktor internal)

Usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, Masa kerja, Kebutuhan berprestasi, beraktualisasi dan nilai pribadi.

2) Faktor yang berasal dari dalam diri individu (faktor eksternal)

Karakteristik keluarga, kepuasan kerja, karakteristik desain organisasi makna kerja, Penggunaan keterampilan, penggunaan keterampilan, kesempatan berinteraksi, karakteristik pekerjaan, sikap kelompok terhadap organisasi (Ambarita dkk, 2014, hal. 102-103).

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti personal, faktor organisasian dan faktor bukan dalam organisasi adalah hal-hal yang dapat menunjang berhasilnya tujuan dari komitmen organisasi agar dapat mencapai tujuan baik bagi individu tersebut dan bagi perusahaan.

c. Indikator Komitmen Organisasional

Indikator komitmen Organisasional Untuk mengukur variabel komitmen organisasi, digunakan empat indikator sebagai berikut:

1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota. Para pegawai yang memiliki komitmen tinggi hanya punya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

- 2) Keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi. Hal itu tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Karyawan berkomitmen tinggi ikut memperhatikan nasib organisasi.
- 3) Persamaan nilai-nilai organisasi Yaitu penerimaan nilai-nilai organisasi dimana dinilai yang ada diperusahaan dapat diterima dan akan dianut oleh karyawan (Sopiah, 2016).

Ada tiga indikator komitmen organisasional, yaitu:

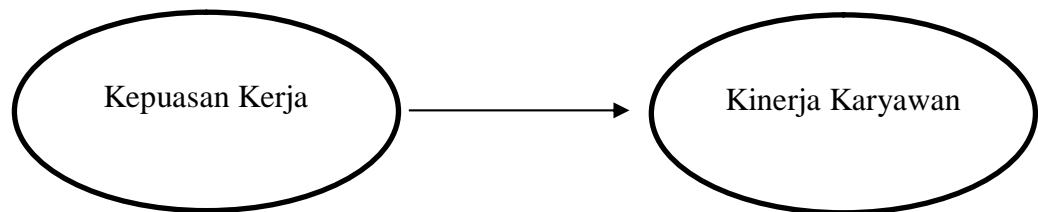
- 1) Affective commitment, perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilainilainya.
- 2) Continuance commitment, nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
- 3) Normative commitment, kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis (Sengkey,2018).

B. Kerangka Konseptual

1.Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Menurut penelitian terdahulu Kepuasan kerja terbukti bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut juga akan semakin meningkat (Susanti dan Palupiningdyah, 2016), (Suharno, 2015) dan (Putrana dkk, 2016).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dapat digambarkan sebagai berikut:

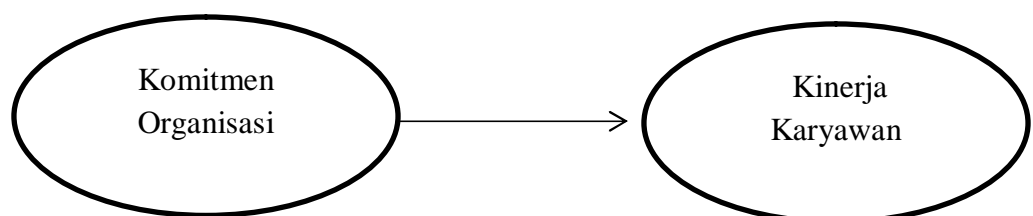


Gambar II.1 Kerangka Paradigma Penelitian.

2. Pengaruh Komitmen organisasional Terhadap kinerja Karyawan

Komitmen Organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut juga akan semakin meningkat (Susanti dan Palupiningdyah, 2016), (Muis dkk, 2018) dan (Anidar dan Indarti, 2015).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen Organisasi terhadap kinerja tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

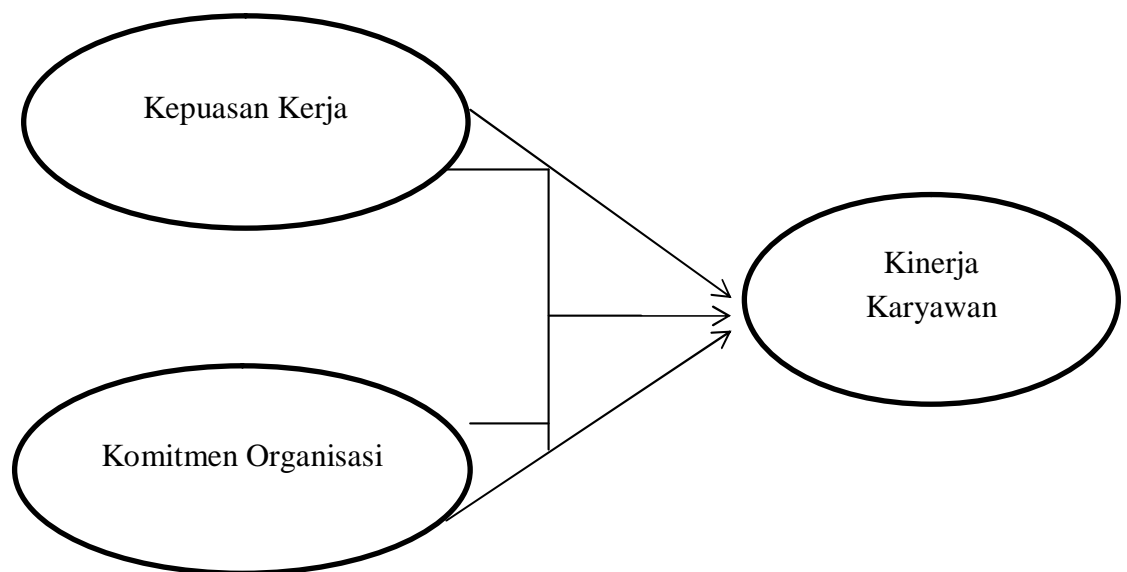


Gambar II.2 Kerangka Paradigma Penelitian

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil Uji Simultan (Uji F) dan uji persial variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Novita dkk, 2016) dan (Sari, 2015).

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan juga komitmen organisasi yang dimiliki oleh seseorang. Apabila kepuasan kerja dimiliki karyawan meningkat maka tingkat komitmen organisasi karyawan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.



Gambar II.3 Kerangka Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiono, 2016, hal 93)

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya maka hipotesis penelitian ini adalah:

- a. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan.
- b. Ada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan.
- c. Ada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian Asosiatif dan Kuantitatif. Penelitian Asosiatif ini memiliki level tertinggi dibandingkan dengan penelitian deskriptif atau komparatif. Penelitian jenis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel, (Ratu, 2016 hal. 10).

Sedangkan penelitian Kuantitatif yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016, hal. 13).

B. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi Operasional ialah berupa pengukuran atau pengujian suatu variabel. pengukuran atau pengujian tersebut bisa dilihat dari indikator, ktiteria, tolak ukur, alat ukur, alat uji untuk menentukan kualitas atau kuantitas suatu variabel (Juliandi dkk, 2015, hal. 113).

Tabel III-1. Definisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktifitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi, (Noor ,2013, hal. 271)	(Sopiah dan Etta, 2018, hal. 351) 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tepat waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Likert
Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya(Yusuf, 2015, hal. 279)	(Afandi, 2018, hal. 82) 1. Pekerjaan. 2. Upah. 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja.	Likert
Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2014, hal. 429)	(Sengkey , 2018) 1. Affective commitment. 2. Continuance commitment. 3. Normative commitmen.	Likert

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Madu Nusantara Medan yang beralamat
jln Sei Rokan Babura Medan Sunggal.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu bagi penulis melakukan penelitian ini pada bulan
Desember 2018 sampai dengan bulan April 2019.

Tabel III-2 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Des 2018				Jan 2019				Feb 2019				Mar 2019				Apr 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/Penelitian																				
2	Pengajuan Judul																				
3	Penulisan proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Revisi Proposal																				
6	Penulisan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	Pengesahan Skripsi																				
9	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

"Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas:
objek/subyek yang mempunyai kualitas dan kaarakteristik tertentu yang
ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik
kesimpulannya"(Sugiyono, 2016, hal 155).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yg berkerja di PT.
Madu Nusantara Medan berjumlah 68 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, (Sugiyono, 2016, hal 116).

Menentukan jumlah sampel dari suatu populasi dapat menggunakan cara lainnya, misalnya dengan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016, hal. 122).

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket (*Questioner*)

Pengumpulan data dalam instrumen ini menggunakan angket (*Questioner*). Angket/ (*Questioner*) adalah pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti, pada PT. Madu Nusantara Medan dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, (Juliandi dkk, 2015, hal 69).

Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel III-3. Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Kurang setuju (KS)	2
Tidak setuju (TS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2016, hal. 134)

2. Wawancara (interview)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. (Menurut Sugiyono 2016, hal. 194).

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu:

a. Uji Validitas

"Uji Validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukurangpun kemungkinan akan benar (Juliandi dkk, 2015, hal. 76).

Dengan menggunakan product moment rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

(Juliandi dkk, 2015, hal. 76)

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi antara x dan y

X = skor nilai x

Y = skor nilai total y

n = Jumlah sampel

Hipotesisnya adalah :

- 1) $H_0: \rho = 0$ {tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor {tidak valid}}
- 2) $H_1: \rho \neq 0$ {ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)} kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:
 - a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed $\leq \alpha$ 0,05)
 - b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed $\leq \alpha$ 0,05).

1) Uji Validitas variabel Kepuasan Kerja (X1)

Tabel III-4**Uji Validitas untuk variabel Kepuasan Kerja**

No Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,450	0,201	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,486	0,201	$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,454	0,201	$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,361	0,201	$0,002 \leq 0,05$	Valid
5	0,338	0,201	$0,005 \leq 0,05$	Valid
6	0,384	0,201	$0,001 \leq 0,05$	Valid
7	0,420	0,201	$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,566	0,201	$0,000 \leq 0,05$	Valid
9	0,522	0,201	$0,000 \leq 0,05$	Valid
10	0,362	0,201	$0,002 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data Diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif, nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 yang artinya semua item pernyataan variabel Kepuasan Kerja dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen.

2) Uji Validitas Komitmen Organisasi (X2)

Tabel III-5**Uji Validitas untuk variabel Komitmen Organisasi**

No Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,696	0,201	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,472	0,201	$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,337	0,201	$0,005 \leq 0,05$	Valid
4	0,342	0,201	$0,004 \leq 0,05$	Valid
5	0,472	0,201	$0,000 \leq 0,05$	Valid
6	0,394	0,201	$0,001 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data Diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 6 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif, nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 yang artinya semua item pernyataan variabel Komitmen Organisasi dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen.

3) Uji Validitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel III-6**Uji Validitas untuk variabel Kinerja Karyawan**

No Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,480	0,201	$0,000 \leq 0,05$	Valid
2	0,572	0,201	$0,000 \leq 0,05$	Valid
3	0,533	0,201	$0,000 \leq 0,05$	Valid
4	0,394	0,201	$0,001 \leq 0,05$	Valid
5	0,616	0,201	$0,005 \leq 0,05$	Valid
6	0,518	0,201	$0,000 \leq 0,05$	Valid
7	0,455	0,201	$0,000 \leq 0,05$	Valid
8	0,356	0,201	$0,002 \leq 0,05$	Valid
9	0,422	0,201	$0,000 \leq 0,05$	Valid
10	0,523	0,201	$0,000 \leq 0,05$	Valid
11	0,506	0,201	$0,000 \leq 0,05$	Valid
12	0,512	0,201	$0,000 \leq 0,05$	Valid

Sumber : Data Diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 12 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai kolerasinya positif, nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 yang artinya semua item pernyataan variabel Kinerja Karyawan dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka

hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Juliandi dkk, 2015, hal. 80).

Penguji reabilitas dilakukan menggunakan (Cronbach alpha), dikatakan reliabel hasil $\alpha \geq 0,6$ dengan rumus alpha sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right]$$

Sumber: (Juliandi dkk, 2015, hal. 82)

Dimana :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ^2 = Varian total

Kriteria pengujian reabilitas adalah nilai koefisien reabilitas (*Cronbach Alpha*) $> 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliabel (terpercaya) (Juliandi dkk, 2015, hal. 80).

Tabel III-8

Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan kerja (X1)	0,672	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,627	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,719	Reliabel

Sumber : Data Diolah 2019

Berdasarkan tabel uji reabilitas instrumen variabel penelitian diatas dengan dipahami bahwa masing-masing variabel memiliki nilai reabilitas yang berbeda-beda dengan nilai cronbach's alpha pada variabel X1 = 0,672 > 0,6 variabel X2 cronbach's alpha = 0,627 > 0,6 dan variabel Y cronbach's alpha = 0,719 > 0,6. Maka instrumen dalam penelitian ini memiliki reabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya .

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka (Sugiyono, 2016, hal. 206).

Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini:

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam (Sugiyono, 2017, hal. 192).

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : (Sugiyono, 2017, hal. 192)

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Kepuasan kerja

X_2 = Komitmen organisasi

2. Penguji Asumsi Klasik

Pegujian Asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pemgetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis(Juliandi dkk, 2015, hal. 160).

Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulisan gunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan idenpendennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal(Juliandi dkk, 2015, hal. 162).

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflas Faktor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineatitas adalah nilai *tolerance* <0,10 atau sama dengan $VIF > 10$ (Juliandi dkk, 2015, hal. 161).

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas, Juliandi dkk (2015, hal. 161).

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan “t”

Uji signifikansi yaitu untuk menguji apakah variable bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesa sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_1: b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji “t” yaitu (Sugiyono, 2013 hal. 300):

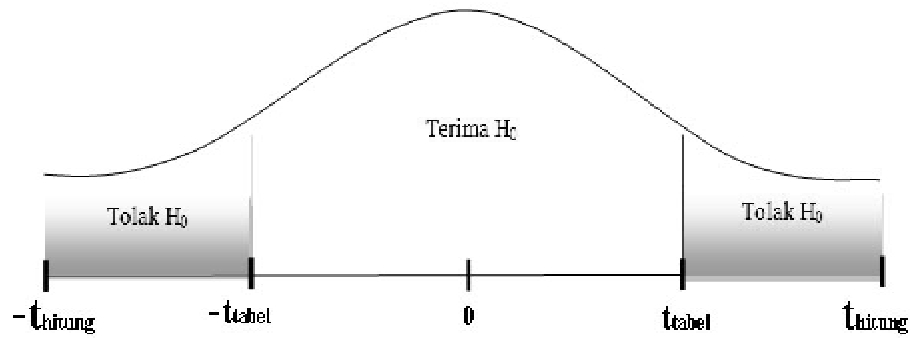
$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

r_2 = Korelasi xy yang ditemukan

N = Jumlah sample

T = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Signifikans“F”

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0: b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y)
(Sugiyono, 2013 hal. 302):

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan rumus uji “F” yaitu:

$$F_h = \frac{R^2 \int k}{(1 - r^2) \int (n - k - 1)}$$

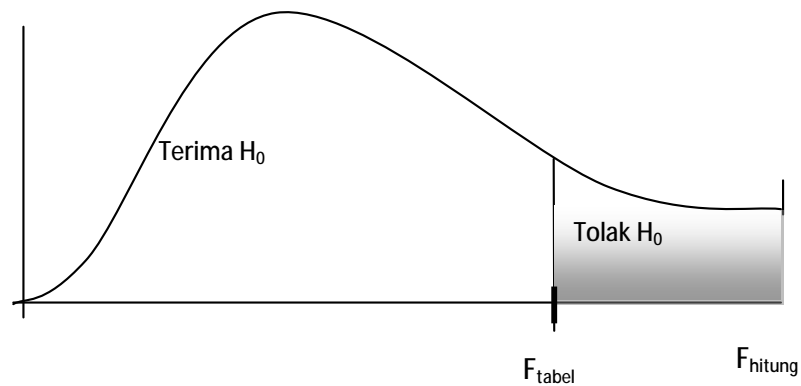
(Sugiyono, 2013 hal. 302):

Dimana :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

N = sampel



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Kriteria Pengujian Uji F

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terima H_0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tolak H_0 sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat (Sugiyono, 2013 hal. 303).

4. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika Koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap varian terkait (Sugiyono, 2012, hal. 264).

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan rumus uji Determinasi

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Dimana:

D= koefisien determinasi

R^2 = hasil kuadrat korelasi berganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi hasil penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengelolaan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 5 pertanyaan dari X_1 , 3 pertanyaan untuk variabel X_2 , dan 6 pertanyaan untuk Y, dimana yang menjadi variabel X_1 adalah Kepuasan Kerja, variabel X_2 adalah Komitmen Organisasi, dan variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 68 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Sistem penelitian dengan menggunakan Skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

Tabel VI-1. Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2016, hal. 134)

Berdasarkan ketentuan penelitian Skala Likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Kepuasan Kerja

(X1), variabel Komitmen Organisasi (X2) dan variabel kinerja (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

2. Identitas Responden

Responden penelitian ini meliputi Karyawan PT. Madu Nusantara Medan yang terdiri dari beberapa karakteristik baik itu jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan, dapat dilihat dari tabel berikut:

a) Jenis kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 68 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-2

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	25	36,8	36,8	36,8
Perempuan	43	63,2	63,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu Perempuan yaitu 43 orang atau 63,2 % dan Laki-laki yaitu 25 orang atau 36,8 %.

b) Usia

Untuk mengetahui tingkat persentasi berdasarkan usia dari 68 responde, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30 Tahun	29	42,6	42,6	42,6
31-40 Tahun	32	47,1	47,1	89,7
41-50 Tahun	7	10,3	10,3	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 31-40 tahun yaitu 32 orang atau 47,1%, usia antara 20-30 tahun yaitu 29 orang atau 42,6%, dan usia 41-50 tahun yaitu 7 orang atau 10,3%.

c) Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 68 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	5	7,4	7,4	7,4
D- I/D3	25	36,8	36,8	44,1
S-1	31	45,6	45,6	89,7
S-2	7	10,3	10,3	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS diolah, 2019

Berdasarkan data tabel diatas pada tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian diketahui responden yang berpendidikan SLTA berjumlah 5 orang atau 7,4%, responden yang D3 berjumlah 25 orang atau 36,8%, responden yang S-1 berjumlah 31 orang atau 45,6% dan responden S-2 berjumlah 7 orang atau 10,3%.

Berdasarkan data diatas dari tingkat pendidikan mayoritas yang paling banyak yaitu pada tingkat pendidikan S-1 karena taraf yang baik untuk bekerja diperusahaan adalah lulusan S-1.

3. Deskripsi Variabel penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

a) Deskripsi Kepuasan Kinerja (X1)

Tabel IV-5

Skor angket untuk variabel Kepuasan Kerja (X1)

No.	Jawaban Kepuasan Kerja											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	52	76,50%	16	23,50%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
2	33	48,50%	33	48,50%	2	2,9%	0	0%	0	0%	68	100%
3	42	61,80%	23	33,80%	2	4,40%	0	0%	0	0%	68	100%
4	35	51,50%	32	47,10%	1	1,5%	0	0%	0	0%	68	100%
5	31	45,60%	36	52,90%	0	0%	0	0%	1	1,5%	68	100%
6	25	36,80%	41	60,30%	1	1,50%	1	1,50%	0	0%	68	100%
7	33	48,50%	33	48,50%	2	2,90%	0	0%	0	0%	68	100%
8	31	45,60%	36	52,90%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
9	39	57,40%	27	39,70%	2	2,90%	0	0%	0	0%	68	100%
10	32	47,10%	27	39,70%	2	2,90%	2	2,90%	1	1,5%	68	100%

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 76,50% dan setuju 23,50%). hal ini berarti responden karyawan PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani diperusahaan.

2. Jawaban responden tentang pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian yang dimiliki setiap karyawan., mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 48,50% dan setuju 48,50%). hal ini berarti responden karyawan PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa karyawan merasa pekerjaan yang lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan.
3. Jawaban responden tentang saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang di berikan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 61,80% dan setuju 33,80%). hal ini berarti responden karyawan PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang di berikan oleh perusahaan.
4. Jawaban responden tentang gaji/upah yang diterima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 51,50% dan setuju 47,10%). hal ini berarti responden karyawan PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa gaji/upah yang diterima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.
5. Jawaban responden tentang promosi karyawan sudah dilakukan secara objektif oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 45,60% dan setuju 52,90%). hal ini berarti responden karyawan PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa promosi karyawan sudah dilakukan secara tepat oleh perusahaan.

6. Jawaban responden tentang keadilan kebijakan atas promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 36,80% dan setuju 60,30%). hal ini berarti responden karyawan PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa keadilan kebijakan atas promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik oleh perusahaan.
7. Jawaban responden tentang saya merasa puas karena selalu diawasi atas apa yang akan dikerjakan untuk perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 48,50% dan setuju 48,50%). hal ini berarti responden karyawan PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa saya merasa puas karena selalu diawasi atas apa yang akan dikerjakan untuk perusahaan.
8. Jawaban responden tentang atasan dalam menilai prestasi kerja karyawan secara objektif oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 45,60% dan setuju 52,90%). hal ini berarti responden karyawan PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa atasan dalam menilai prestasi kerja karyawan secara tepat oleh perusahaan.
9. Jawaban responden tentang hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 57,40% dan setuju 39,70%). hal ini berarti responden karyawan PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik di perusahaan.

10. Jawaban responden tentang rekan kerja saya selalu memberikan nasehat, dukungan dan bantuan apabila menghadapi kesulitan dalam bekerja di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 47,10% dan setuju 45,60%). hal ini berarti responden karyawan PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa karena rekan kerja saya selalu memberikan nasehat, dukungan dan bantuan apabila menghadapi kesulitan dalam bekerja di perusahaan.

b) Deskripsi Komitmen Organisasi (X2)

Tabel IV-6

Skor angket untuk variabel Komitmen Organisasi (X2)

No.	Jawaban Komitmen Organisasi											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	67,70%	21	30,90%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
2	36	52,90%	29	42,90%	3	4,40%	0	0%	0	0%	68	100%
3	27	39,70%	33	48,50%	7	10,30%	1	1,50%	0	0%	68	100%
4	20	29,40%	48	70,60%	0	0	0	0%	0	0%	68	100%
5	36	52,90%	39	42,60%	3	4,40%	0	0%	0	0%	68	100%
6	30	44,10%	36	52,90%	2	2,90%	0	0%	0	0%	68	100%

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS diolah, 2019.

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya percaya bahwa tujuan perusahaan akan memberikan manfaat bagi semua pihak yang ada diperusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 67,70% dan setuju 30,90%). hal

ini berarti responden karyawan PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa saya percaya bahwa tujuan perusahaan akan memberikan manfaat bagi semua pihak yang ada diperusahaan.

2. Jawaban responden tentang saya memiliki keinginan untuk berkontribusi yang berguna bagi perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 52,90% dan setuju 42,90%). hal ini berarti responden karyawan PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa saya memiliki keinginan untuk berkontribusi yang berguna bagi perusahaan.
3. Jawaban responden tentang saya akan mengalami kerugian bila meninggalkan organisasi, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 39,70% dan setuju 48,50%). hal ini berarti responden karyawan PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa saya akan mengalami kerugian bila meninggalkan organisasi.
4. Jawaban responden tentang saya akan menggunakan fasilitas kerja perusahaan untuk kemajuan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 29,40% dan setuju 70,60%). hal ini berarti responden karyawan PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa saya akan menggunakan fasilitas kerja perusahaan untuk kemajuan perusahaan.
5. Jawaban responden tentang saya menganggap bahwa bekerja di perusahaan ini sebagai suatu kewajiban, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 52,90% dan setuju 42,60%). hal ini berarti responden karyawan PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa saya menganggap bahwa bekerja di perusahaan ini sebagai suatu kewajiban.

6. Jawaban responden tentang saya bersedia bekerja secara optimal atas nama perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 44,10% dan setuju 52,90%). hal ini berarti responden karyawan PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa saya bersedia bekerja secara optimal atas nama perusahaan.

c) Deskripsi Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV-7

Skor angket untuk variabel Kinerja karyawan (Y)

No.	Jawaban Kinerja Karyawan											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	50,00%	34	50,00%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
2	19	27,90%	47	69,10%	2	2,90%	0	0%	0	0%	68	100%
3	25	36,80%	42	61,80%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
4	14	20,60%	53	77,90%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
5	25	36,80%	43	63,20%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
6	27	39,70%	41	60,30%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
7	18	26,50%	48	70,60%	2	2,90%	0	0%	0	0%	68	100%
8	19	27,90%	45	66,20%	4	5,90%	0	0%	0	0%	68	100%
9	26	38,20%	41	60,30%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
10	18	26,50%	49	72,10%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%
11	29	42,60%	39	57,40%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%
12	19	27,90%	48	70,60%	1	1,50%	0	0%	0	0%	68	100%

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku diperusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 50,00% dan setuju 50,00%). hal ini berarti responden karyawan PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku diperusahaan.
2. Jawaban responden tentang saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 27,90% dan setuju 69,10%). hal ini berarti responden karyawan PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa saya berusaha menghasilkan mutu/kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.
3. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 36,80% dan setuju 61,80%). hal ini berarti responden karyawan PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan.
4. Jawaban responden tentang selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan tahun lalu, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 20,60% dan setuju 77,90%). hal ini berarti responden karyawan PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa selama

bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan tahun lalu.

5. Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 36,80% dan setuju 63,20%). hal ini berarti responden karyawan PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan tepat waktu.
6. Jawaban responden tentang seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan yang hasilnya sesuai dengan waktu yang sudah direncanakan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 39,70% dan setuju 60,30%). hal ini berarti responden karyawan PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan yang hasilnya sesuai dengan waktu yang sudah direncanakan.
7. Jawaban responden tentang saya mampu bekerja dengan anggaran yang ada, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 26,50% dan setuju 70,60%). hal ini berarti responden karyawan PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa saya mampu bekerja dengan anggaran yang ada.
8. Jawaban responden tentang saya mampu bekerja dengan biaya seefesiensi mungkin, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 27,90% dan setuju 66,20%). hal ini berarti responden karyawan PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa saya mampu bekerja dengan biaya seefesiensi mungkin.

9. Jawaban responden tentang pekerjaan yang selalui saya lakukan selalu diawasi pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 38,20% dan setuju 60,30%). hal ini berarti responden karyawan PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa tentang pekerjaan yang selalui saya lakukan selalu diawasi pimpinan.
10. Jawaban responden tentang perusahaan menetapkan standar hasil kerja yang harus dipedomani semua karyawan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 26,50% dan setuju 72,10%). hal ini berarti responden karyawan PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa tentang perusahaan menetapkan standar hasil kerja yang harus dipedomani semua karyawan.
11. Jawaban responden tentang saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 42,60% dan setuju 57,40%). hal ini berarti responden karyawan PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan.
12. Jawaban responden tentang saya menghargai pendapat antar kelompok kerja, mayoritas responden menjawab setuju (sangat setuju 27,90% dan setuju 70,60%). hal ini berarti responden karyawan PT. Madu Nusantara Medan menyetujui bahwa saya menghargai pendapat antar kelompok kerja.

4. Uji Asumsi Klasik

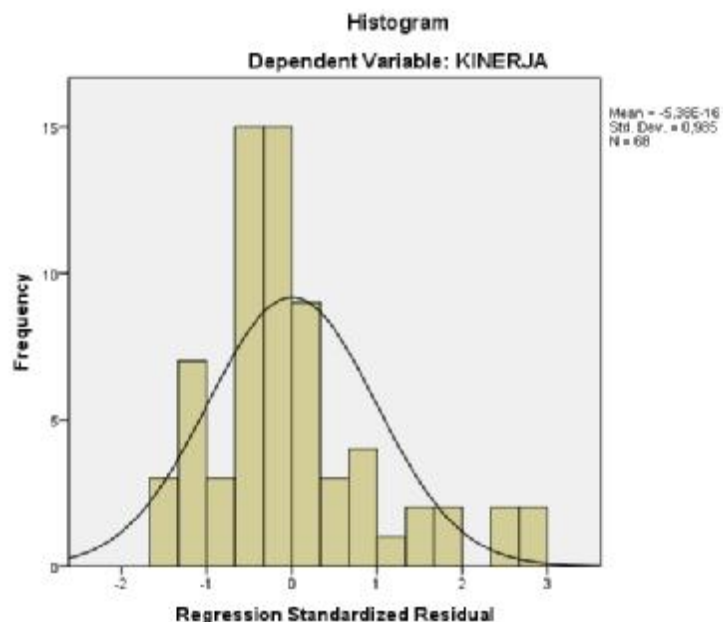
Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut dapat memenuhi pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan idenpendennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal(Juliandi dkk, 2015, hal. 162). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV-1

Uji Normalitas dengan Grafik Histogram



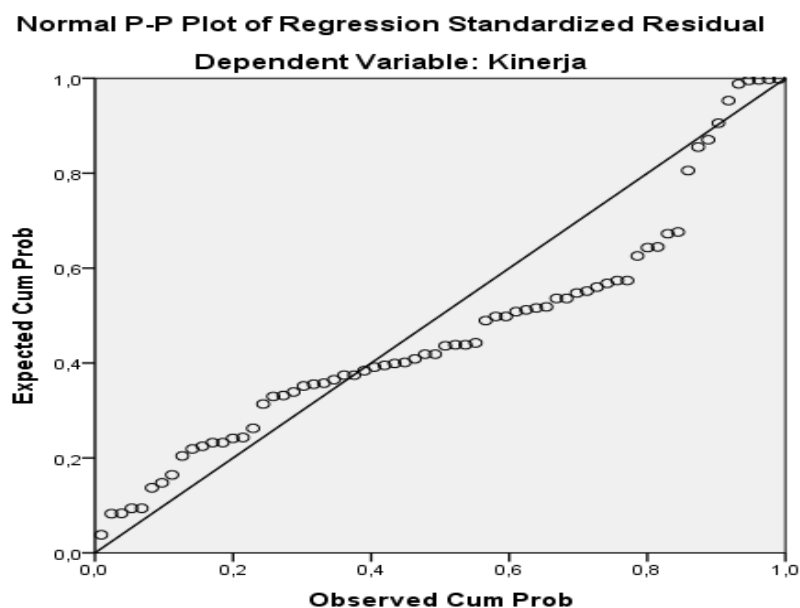
Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS diolah, 2019

Hasil Uji Normalitas di atas memperlihatkan bahwa pada grafik histogram diatasdistribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng yang tidak cendong (*skewness*) ke kiri maupun cendong ke kanan atau bisa disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Demikian pula dengan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik P-P plot. Pada grafik ini, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya agak mendekati garis diagonal atau penyebaran searah dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

Gambar IV-2

Uji Normalitas dengan Grafik Normal P-P Plot



Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS diolah, 2019

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflas Faktor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineatitas adalah nilai *tolerance* $<0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$ (Juliandi dkk, 2015, hal. 161). Melalui Program SPSS *for windows* versi 22.0 dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolineatitas
- 2) Jika nilai $VIF > 10$, maka terjadi multikolineatitas
- 3) Jika nilai $Tolerance > 0,01$, maka tidak terjadi multikolineatitas
- 4) Jika nilai $Tolerance < 0,01$, maka terjalin multikolineatitas.

Tabel IV-8
Uji multikolineatitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KEPUASAN	1,000	1,000
KOMITMEN	1,000	1,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa model regresi tidak terdapat multikolineatitas, karena nilai VIF pada kedua variabel independen dalam penelitian ini kurang dari 10 yaitu Kepuasan Kerja (1,000) dan Komitmen Organisasi (1,000) nilai dari *Tolerance* lebih dari 0,01 yaitu kepuasan kerja (1,000) dan Komitmen Organisasi (1,000).

Dengan demikian dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas dalam dua variabel independen.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas, Juliandi dkk (2015, hal. 161). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas, dapat dengan menggunakan

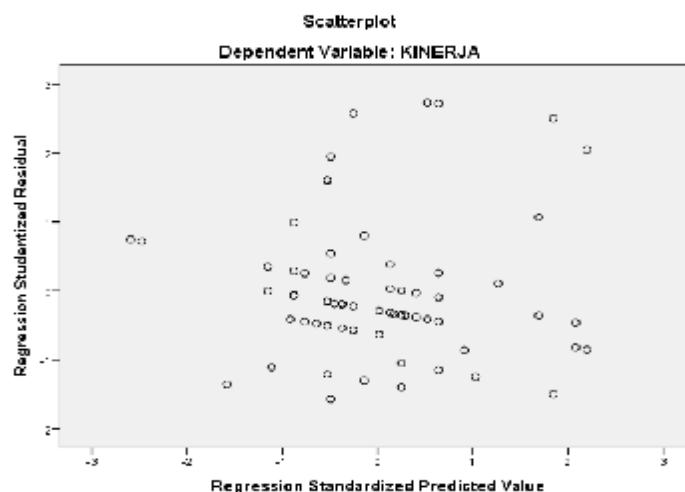
metode grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Kemudian deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi dan sumbu X adalah residualnya (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah diolah.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain.

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar dan kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas atau homokedastisitas.

Gambar IV-3

Uji Heterokedastisitas dengan Grafik Scatterplot



Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS diolah, 2019

Dari gambar di atas, bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga "Tidak terjadi heterokedastisitas" pada model regresi.

5. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam (Sugiyono, 2017, hal. 192).

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : (Sugiyono, 2017, hal. 192)

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Kepuasan kerja

X_2 = Komitmen organisasi

Tabel IV-9

Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37,328	8,753		4,264	,000
KEPUASAN	,274	,140	,236	1,958	,055
KOMITMEN	,083	,233	,043	,354	,724

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 37,328 + 0.274 X_1 + 0.083 X_2$$

keterangan:

- a) Nilai $a = 37,328$ menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja (Y) adalah sebesar 37,328.
- b) Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,274$ menunjukkan apabila Kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan mengakibatkan meningkatkan kinerja karyawan PT. Madu Nusantara Medan sebesar 27,4% kontribusi yang diberikan Kepuasan Kerja sebesar 23,6% dilihat dari *standardized coefficient* pada tabel IV-10 diatas.
- c) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0.083$ menunjukkan apabila Komitmen Organisasi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Madu Nusantara Medan sebesar 8,3% kontribusi yang diberikan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 4,3% dilihat dari *standardized coefficient* pada tabel IV-10 diatas.

6. Uji Hipotesis

a. Uji secara Parsial (Uji T)

Uji signifikansi yaitu untuk menguji apakah variable bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesa sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_1: b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji “t” yaitu (Sugiyono, 2013 hal. 300):

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

r_2 = Korelasi xy yang ditemukan

N = Jumlah sample

T = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table

Untuk menyederhanakan uji statistik t diatas, penulis menggunakan pengelolaan data SPSS *for windows* versi 22.0, maka dapat diperoleh uji t sebagai berikut:

Tabel IV-10**Hasil Uji t****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37,328	8,753		4,264	,000
KEPUASAN	,274	,140	,236	1,958	,055
KOMITMEN	,083	,233	,043	,354	,724

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS (diolah), 2019

Untuk kriteria uji t dilakukan dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan nilai t untuk $n = 68 - 2 = 66$ adalah 1,668 (t_{tabel}).

1) Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap kinerja dari pengelolaan data SPSS *for windows* versi 22.0, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$(t_{hitung}) = 1,958$$

$$(t_{tabel}) = 1,668$$

dari kriteria pengambilan keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika } -1,668 \leq (t_{hitung}) \leq 1,668$$

$$H_a \text{ diterim jika } (t_{hitung}) \geq 1,668, t_{hitung} \leq -1,668$$

Berdasarkan hasil pengujian secara persial pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja diperoleh (t_{hitung}) sebesar 1,958 sementara (t_{tabel}) sebesar 1,668 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,055 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan

keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT, Madu Nusantara Medan.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap kinerja dari pengelolaan data SPSS *for windows* versi 22.0, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$(t_{hitung}) = 0,354$$

$$(t_{tabel}) = 1,668$$

Dari Kriteria pengambilan keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika } = -1,668 \leq (t_{hitung}) \leq 1,668$$

$$H_a \text{ diterim jika } = (t_{hitung}) \geq 1,668, t_{hitung} \leq -1,668$$

Berdasarkan hasil pengujain secara parsial pengaruh Komitmen Organisasi X_2 terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh $(t_{hitung}) = 0,354$ $(t_{tabel}) = 1,668$ dan tidak memiliki angka signifikan sebesar $0,724 > 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_o diterima dan H_a ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau disebut dengan uji signifikansi serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk dapat tingkah laku dan keragaman kinerja. Uji F juga dimaksudkan

untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berikut adalah hasil statistik pengujiannya:

Tabel IV-11
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33,280	2	16,640	1,991	,145 ^b
	Residual	543,235	65	8,357		
	Total	576,515	67			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN, KEPUASAN

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS (diolah), 2019

$$F_{tabel} = n - K - 1 = 68 - 2 - 1 = 65$$

Kriteria Pengujian :

a. Tolak H_o apabila $F_{hitung} < 3,14$ atau $-F_{hitung} > -3,14$

b. Terima H_a apabila $F_{hitung} > 3,14$ atau $-F_{hitung} < -3,14$

Berdasarkan hasil uji F hitung pada tabel diatas dapat dinilai F_{hitung} sebesar 1,991 dengan signifikan 0,145 sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $dk = n - k - 1 = 65$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,14

Karena F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} maka H_a diterima (H_o ditolak), artinya terdapat berpengaruh tetapi tidak signifikan anatar Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Nusantara Medan.

7. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika Koefisien determinasi

(R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap varian terkait (Sugiyono, 2012, hal. 264). Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah terbatas. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel-12

Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,240 ^a	,058	,029	2,89093

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, KEPUASAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS diolah, 2019

Dalam model regresi diperoleh sebesar 0,058. Hal ini menunjukkan bahwa 5,8% variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) maupun menjelaskan variabel dari variabel Kinerja (Y) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi Kepuasan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah 5,8%. Sisanya sebesar 94,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hipotesis ke 1 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan anatara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan dengan nilai sig $0,055 > 0,05$, ini menunjukkan H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa dengan adanya Kepuasan Kerja yang diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kinerja dari masing-masing karyawan.

Pengaruh yang signifikan berarti pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang memiliki arah positif (searah) adalah pengaruh yang nyata. Secara statistik, signifikan ini berarti bahwa hasil kesimpulan penelitian yang memiliki pengaruh positif adalah secara general untuk populasi, bukan untuk sampel penelitian ini.

Hal ini di dukung oleh pendapat (Sutrisno, 2009, hal. 74) Kepuasan kerja sangat berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Karena jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, dan didukung penelitian yang dilakukan (Susanti dan Palupiningdyah, 2016) Kepuasan kerja terbukti bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat

kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut juga akan semakin meningkat.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara persial pengaruh Komitmen Organisasi menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. Madu Nusantara Medan dengan nilai $\text{sig } 0,724 > 0,05$, ini menunjukkan H_0 diterima. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa dengan adanya Komitmen Organisasi yang diterapkan tidak akan mempengaruhi baik buruknya kinerja dari masing-masing karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Siregar, 2016) Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen Organisasi merupakan ketaatan karyawan didalam menjalankan tugas yang sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang telah diterapkan. Komitmen Organisasi merupakan faktor penting didalam perusahaan karena akan berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan, dan bertolak belakang dengan pendapat yang dikemukakan (Sari, 2015) Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan maka karyawan tersebut akan loyal pada perusahaan dan mereka akan selalu bertahan dalam perusahaan dengan berbagai kondisi yang ada.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis regresi berganda dapat diketahui nilai Uji F dapat dinilai F_{hitung} sebesar 1,991 dengan signifikan 0,145 sementara nilai F_{tabel} 3,14 dengan tingkat signifikan 0,005 berarti H_a diterima (H_o ditolak), hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja PT. Madu Nusantara Medan.

Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan (Novita dkk, 2016) kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian secara persial menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan.
2. Dari hasil penelitian secara persial menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan.
3. Dari hasil penelitian secara persial menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja sedangkan Komitmen Organisasi terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Madu Nusantara Medan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja merupakan sikap dan perasaan yang diterima karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran yang bisa diberikan adalah agar mempertahankan dan meningkatkan keinginan dan kebutuhan karyawan seperti gaji yang diperoleh karyawan agar terciptanya kepuasan bagi karyawan, karna Kepuasan Kerja memiliki faktor pengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan.
2. Komitmen Organisasi merupakan sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi, berdasarkan penelitian yang dilakukan, Komitmen Organisasi perlu ditingkatkan lagi agar menciptakan adanya keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi sehingga karyawan memberikan kinerja sesuai harapan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggali variabel-variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu instansi pemerintahan atau perusahaan. Dengan demikian diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berarti untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Riau : Zanaf Publishing.
- Ambaria, B. Siburian, P. Situmorang, B. & Purba, S. (2014). *Perilaku Organisasi*. Bandung: ALFABETA,CV
- Anidar, & Indarti, S. (2015). Pengaruh Kemampuan dan Komitmen terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat daerah Kabupaten Natuna, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7,(3), 5-7
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. *AGORA*, 5, (3), 1
- Juliandi, A., Irfan., & Manurung, S. (2015). *Metedologi Penelitian Bisnis*, Medan :UMSU PRESS.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jalarta : Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Data Manusia*,Jakarta : PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas kerja terhadap Motivasi kerja dan dampaknya kepada Kinerja Pegawai non Medis pada Rumah sakit Umum daerah kota Sebulussalam. *Jurnal bisnis Administrasi*, 06. (01) 10-12
- Muis, M. S., Jufrizen, J., & Fahmi. M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1,(1),9-25
- Moehariono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis Kompetensi*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34 (1) 45.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*, Jakarta : Kencana PRENADA MEDIA GROUP.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Ssemarang. *Journal Of Management*, 2 (2) 19.

- Ratu, I. T. (2016). *Manajemen Penelitian Guru*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Sari, D. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Puskopkar Riau Pekanbaru. *JOM FEKON VOL. 2*.
- Sulistiyani, M., Widiana, M. E., & Sutopo. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. JAPFA COMFEED INDONESIA Tbk. WONOAYU SIDOARJO. *Jurnal Manajemen Branchmark Vol 3 Issue 3*.
- Suryadiningrum, A. Y. D., Susilo, H. & Iqbal, M. (2014). Pengaruh Kematangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Himalaya Garment Kota Malang) . *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14 (1) 13.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : ALFABETA, CV.
- Susanti, & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention sebagai variabel intervening . *Management Analysis Journal 5 (1)* 85.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Yogyakarta : C.V ANDI.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : KENCANA PRENADA MEDIA GROUP.
- Sopiah, (2018). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Sobirin, M. A., & Maufur. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Motivasi terhadap Kinerja melalui Organization Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan SPBU 4452212, 1(2) 48.
- Triatna, C. (2016). *Perilaku Organisasi*, Bandung : PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Wirawam. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta : PT. RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Zainal, R. V., Ramly, M., Mutis. & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Rajawali Pers.